

	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 26/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. 2024	Versión: 1
		Pág.: 1 de 3

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle LTDA. se desarrolla de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, en el marco de las políticas de Desarrollo Administrativo y la Gestión del Talento Humano. Este plan se alinea con el Decreto 612 de abril 4 de 2018 y está enmarcado en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Este plan tiene como propósito fundamental cumplir con las disposiciones legales, calcular los empleos necesarios, identificar formas de cubrir las necesidades de personal, estimar los costos derivados y asegurar su financiación.

2. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL

La Planta aprobada en 2023 cuenta con 118 cargos en niveles directivo, profesional, técnico y asistencial.

2.1. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO:

De acuerdo con la Resolución No. 086 de diciembre 11 de 2023, el Consejo de Política Fiscal Municipal COMFIS de Santiago de Cali, aprobó el Presupuesto de Ingresos y Gastos para la vigencia fiscal y la Resolución No. 441 de diciembre 30 de 2023, expedida por la Gerencia, se efectuó desagregación del Presupuesto de Ingresos y Gastos del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle - CDAV Ltda., para la vigencia 2024., el presupuesto aprobado para el total de la planta de personal es de NUEVE MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y DOS MILLONES NOVECIENTOS OCHO MIL QUINIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS M7CTE (\$9.432.908.566).

	DOCUMENTO INTERNO				Rige: 26/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. 2024				Versión: 1
					Pág.: 2 de 3

NIVEL	NOMENCLATURA DEL CARGO	GRADO	PLANTA ACTUAL	CANTIDAD MANUAL	VACANTES	DIRECCIÓN
EMPLEADOS PÚBLICOS						
DIRECTOR	GERENTE GENERAL	2	1	1	0	
DIRECTOR	DIRECTOR	1	7	7	0	
PROFESIONAL	TESORERO GENERAL	7	1	1	0	
TRABAJADORES OFICIALES						
PROFESIONAL	LIDER DEL PROGRAMA	7	11	11	0	
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	2	2	0	
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	17	18	1	OPERATIVO
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	1	1	0	
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	11	11	0	
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	6	6	0	
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	2	23	23	0	
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	3	4	4	0	
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	4	6	6	0	
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	6	3	3	0	
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	8	8	0	
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3	1	1	0	
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	4	2	2	0	
TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	7	2	2	0	
TECNICO	INSTRUCTOR	2	2	3	1	OPERATIVO
TECNICO	INSTRUCTOR	7	1	1	0	
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	1	1	0	
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	1	1	0	
ASISTENCIAL	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	2	2	2	0	
ASISTENCIAL	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4	2	2	0	
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	5	1	1	0	
TOTAL		-	116	118	2	-

3. PLANIFICACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS

Proyección a Corto Plazo (1-2 años):

- Evaluación de la demanda actual de servicios del CDAV LTDA.
- Análisis de tendencias del mercado y cambios regulatorios a corto plazo.
- Identificación de necesidades inmediatas de personal en roles técnicos y administrativos.

	DOCUMENTO INTERNO	Rige: 26/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA. 2024	Versión: 1
		Pág.: 3 de 3

Proyección a Mediano Plazo (3-5 años):

- Evaluación de las proyecciones de crecimiento económico y de la industria automotriz.
- Análisis de avances tecnológicos y su impacto en los servicios de diagnóstico.
- Identificación de nuevos servicios y especializaciones requeridas.
- Estimación de la expansión del CDAV LTDA, y su impacto en la demanda de personal.

Proyección a Largo Plazo (más de 5 años):

- Análisis de cambios significativos en la industria automotriz a largo plazo.
- Evaluación de la introducción de tecnologías disruptivas y su influencia en el diagnóstico automotor.
- Identificación de habilidades y competencias emergentes necesarias para el personal.
- Planificación para la posible diversificación de servicios y la demanda resultante de personal.

4. MECANISMO DE PREVISIÓN DE LOS CARGOS.

La Dirección de Desarrollo Humano por medio del “Instructivo de Selección y Vinculación de Personal” IT-GH-08 establece y aplica todos los procesos para cubrir las vacantes y proveer los cargos de planta.

En constancia de lo anterior, se firma en la ciudad de Santiago de Cali, a los veintiséis (26) días del mes de enero del año dos mil veinticuatro (2024).



BELSY MABEL MONTAÑA HERRERA
Directora de Desarrollo Humano



JAIME CÁRDENAS TOBÓN
Gerente

Elaboro: Ivonne Marin Lozano - Profesional Universitario grado 3. *ml.*